

RJT

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

DIRECTOR

JORGE ROSENBAUM

COORDINADOR

FEDERICO ROSENBAUM

Número especial

Junio
2020

**ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE
PANDEMIA, EL CASO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA**

**JOB STABILITY IN A PANDEMIC CONTEXT, THE CASE OF
THE DOMINICAN REPUBLIC**

Javier SUÁREZ

Licenciado en Derecho y Profesor de Practica Forense Laboral, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, República Dominicana. Especialista Universitario en Seguridad Social por la Universidad Carlos III, España

jsuarezastacio@hotmail.com

Fecha de envío: 26/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE PANDEMIA, EL CASO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

Javier SUÁREZ

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Resumen: La estabilidad en el empleo en la Republica Dominicana, se puede decir que es la misma ya sea en una situación de pandemia como en la cotidianidad, las autoridades administrativas escasamente dictan normas para regular el empleo en una situación como la generada por el COVID-19, por lo que se mantiene la estabilidad en relación a la mujer embarazada, fuero sindical, VIH-sida, entre otras situaciones para la terminación del contrato de trabajo, en el cual el contrato deberá mantenerse.

Palabras clave: Desahucio - Fuero Sindical - Embarazada - VIH-SIDA

Sumario: 1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país? 2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías? 3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

Abstract: Stability in employment in the Dominican Republic, it can be said that it is the same whether in a pandemic situation or in daily life, the administrative authorities scarcely dictate norms to regulate employment in a situation such as that generated by COVID-19 , so that stability is maintained in relation to pregnant women, trade union jurisdiction, HIV-AIDS, among other situations for the

termination of the employment contract, in which the contract must be maintained.

Key words: Eviction - Trade Union Jurisdiction - Pregnancy - HIV-AIDS

Summary: 1. Are there any special protections regarding job stability in your country? 2. Is the termination of the motivated employment contract admissible in cases of force majeure or acts of God? If yes, would the termination of the employment contract in the context of COVID-19 fall into any of these categories? 3. Does the termination of the employment contract motivated in COVID-19, generate an obligation to compensate the worker for the loss of employment?

“Independientemente de los argumentos a favor o en contra que expone la doctrina, la estabilidad ha sido reconocida como un instituto propio del Derecho del Trabajo, con el cual se persigue asegurar hasta ciertos límites el empleo del asalariado a cambio de la restricción de las facultades resolutorias del empleador”¹. Generalmente los ordenamientos jurídicos de la mayoría de los países tienen un instituto de esta naturaleza, protegiendo a la mujer embarazada, los sindicatos y otras situaciones análogas en las que pudiera encontrarse el trabajador. Para la redacción de este informe nos han solicitado la contestación de unas preguntas en específico las cuales a continuación respondemos.

1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país?

Si, en nuestro país existen varias figuras que reconocen la estabilidad en el empleo, dentro de estos casos se encuentran la prohibición que tiene el empleador expresamente a terminar el contrato de trabajo durante el tiempo que ha garantizado al trabajador que utilizara sus servicios, por alguna cláusula que estipule el contrato, así mismo mientras los efectos del contrato de trabajo estén suspendidos, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador; Durante el período de las vacaciones del trabajador; es nulo la terminación del contrato de trabajo durante el período de la gestación de la trabajadora embarazada y hasta tres meses y medio después de la fecha del parto, adaptación tomada por la doctrina a partir de la ratificación del convenio de la mujer embarazada dictado por la OIT², otra causal donde la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador no producirá efecto jurídico alguno es en relación a el desahucio de los trabajadores protegidos por el fuero sindical³.

En otro orden también la Ley sobre el VIH y Sida establece lo siguiente:

¹ Alburquerque, Rafael. Derecho del Trabajo, Tomo II, El empleo y el Trabajo, abril 2016, página 149.

² Convenio 183 sobre la protección de la maternidad ratificado por el Congreso Nacional en fecha 3 de junio del 2014.

³ Artículo 75 del Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92.

Artículo 8.- Nulidad del desahucio. Es nulo de pleno derecho todo desahucio ejercido contra un trabajador, por el hecho de que éste viva con el VIH o con SIDA o como consecuencia de la realización de pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos o de cualquier examen médico, promovido por el empleador o por la negativa del trabajador a realizarse o a someterse a los mismos.

Artículo 9.- Nulidad del despido. Es nulo de pleno derecho todo despido que obedezca a la condición de salud de un trabajador con el VIH o con SIDA; en consecuencia, todo despido que se ejerza en contra de un trabajador que vive o se sospecha que vive con el VIH o con SIDA, debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que se determine si el despido obedece o no al hecho de su seropositividad al VIH.⁴

Por cuestiones de enfermedad en el caso del VIH-Sida, no puede perder su empleo el trabajador mediante la figura del desahucio (término del contrato sin alegar causa alguna) por lo que existe una estabilidad en el empleo, esto supeditado a que el trabajador informe correctamente de su situación a su empleador, que no debe de asumir el hecho de su seropositividad o en el caso de la mujer embarazada su estado per se.

Varias jurisprudencias de nuestro mas alto tribunal han ratificado estos criterios establecidos en nuestra legislación, en el caso de la mujer embarazada el tribunal ha establecido que:

“Cuando la legislación laboral impide al empleador ejercer el desahucio contra una mujer embarazada, limita la autonomía de la voluntad de las partes e instituye la estabilidad como derecho de la trabajadora que se encuentra en esas condiciones. En consecuencia la Corte-a-quo no podía dar como extinguido el contrato de la recurrente por el hecho de haber recibido una suma de dinero de parte de su empleador, bajo el argumento de que esta consintió con la terminación del contrato de trabajo, pues ese consentimiento no podía ser

⁴ Ley 135-11 sobre el VIH y Sida de fecha 18 de mayo del 2011 dada por el Congreso Nacional de la República Dominicana.

*otorgado por mandato de la ley, siendo al igual que la decisión adoptada por el empleador ineficaz para poner término a la relación laboral*⁵.

2. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías?

En el contexto planteado nuestro Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo terminara sin responsabilidad para ninguna de las partes, es decir sin el pago de indemnizaciones laborales de algún tipo, si se produce un caso fortuito o de fuerza mayor⁶. Pero inmediatamente pasa a establecer que si el empleador esta asegurado en el momento que se produce el siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto de seguro, de reestablecer la empresa a su totalidad, lo que para nosotros y partiendo desde nuestro criterio no podría asimilarse en la situación del COVID-19, pues las fábricas, empresas y centros de trabajo siguen magistralmente en sus mismos lugares en las que fueron dejadas por los trabajadores al ser solicitado por los gobiernos el distanciamiento social y cierre de las empresas que no fueran esenciales, tal como estableció el presidente de nuestra República en su discurso del 17 de marzo del 2020.

Para nosotros mas bien pudiera darse el caso de lo establecido en el artículo 82 del Código de Trabajo ordinal 5to. el cual establece la reducción definitiva del personal de la empresa, en este caso el trabajador devengaría una indemnización máxima de 15 días de salario por cada año trabajado. Porque establecemos esta situación, porque la mayoría de las empresas tendrán problemas para reactivar los contratos de trabajo de sus colaboradores, estamos ante una situación de suspensiones de los efectos del contrato de trabajo a nivel nacional de manera masiva. Nuestra principal industria, la hotelera, augura una recuperación de algunos 6 meses para comenzar a recibir turistas, las suspensiones que nuestra legislación permiten por un periodo de 90 días con

⁵ Sentencia 29 de agosto del 2007, Boletín Judicial No. 1161, Paginas 1250-1258 dictada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana.

⁶ Artículo 74 del Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92.

extensiones similares si la situación persiste, no serán suficientes, no tendremos las mismas capacidades, por lo que se deberá de recurrir a la reducción del personal, hoteles de 400 empleados ya han empezado a reducir su personal en un 50% luego de un análisis ponderado de la situación.

Parte de la doctrina se inclina por la terminación por imposibilidad de la ejecución del contrato de trabajo⁷, alegando que las causales de suspensión de los contratos de trabajo en las empresas continuaran subsistiendo aún se levante el estado de emergencia en el país, un acercamiento diferente de la situación, porque como ya hemos señalado las empresas siguen en los mismos lugares y una reactivación en todo caso ocurrirá tarde o temprano, amén de que esta figura es perjudicialmente mas agresiva con los trabajadores, pues la misma no contempla el pago de ningún monto económico para el trabajador.

3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

En dicho caso generaría indemnizaciones a pagar por parte del empleador, si la causal es únicamente la enfermedad del COVID-19, pues estaríamos frente al desahucio del trabajador, el contagio de una enfermedad no es causal de despido, que es la terminación del contrato por falta cometida por el trabajador, por lo cual el monto a pagar al trabajador seria sus prestaciones laborales y derechos adquiridos.

Otra situación análoga seria que dicho trabajador adquiriera la enfermedad y durara en licencia medica por la misma durante un periodo de un año de labores, aquí la situación seria solventada mediante el artículo 82 ordinal 3ro. del Código de Trabajo, con lo que la indemnización seria menor que las normales de una terminación sin causa.

⁷ Artículo 68 del Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92.

Bibliografía

ALBURQUERQUE, R. (2016). *Derecho del Trabajo*, Tomo II, El empleo y el Trabajo.

SUÁREZ, J. A. (2009). *Jurisprudencia Dominicana de Trabajo 2001-2008*.